

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini. Metode tersebut mencakup desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan data, instrumen penelitian, proses pengembangan alat ukur, prosedur penelitian, dan teknis analisis data.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna mengadaptasi dan menguji skala *team trust* yang sebelumnya disusun oleh Costa dan Anderson (2011). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Creswell (2012), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menjelaskan mengapa sesuatu dapat terjadi dan dapat menunjukkan hubungan antar variabel secara jelas dan terukur. Pendekatan ini digunakan karena penelitian yang dilakukan peneliti merupakan pengujian validitas yang berkaitan dengan korelasi item dengan dimensi-dimensi yang terdapat dalam teori dan korelasi dengan alat ukur lainnya serta reliabilitas alat ukur yang berkaitan dengan konsistensi internal dari korelasi antar item-item yang terdapat dalam alat ukur tersebut. Hal ini berkaitan dengan properti psikometri alat ukur yang hasil analisis datanya berupa angka yang mampu merepresentasikan bagaimana validitas dan reliabilitas alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Indonesia yang memiliki tim dalam melakukan pekerjaannya. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yang memberikan kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dijadikan sampel (Creswell, 2012). Proses pengambilan sampel dilakukan dengan cara *quota sampling* yaitu peneliti menentukan jumlah sampel sesuai kebutuhan penelitian hingga dapat mewakili populasi dari penelitian (Kothari, 2004; Taherdoost, 2016). Berdasarkan hal tersebut, peneliti menghentikan pengambilan data setelah jumlah sampel yang dibutuhkan tercapai.

Adapun batas minimal sampel dalam penelitian ini adalah 300 yang mengacu pada *rule of thumb* yaitu minimal 300 partisipan karena penelitian ini menggunakan analisis faktor dalam proses uji validitasnya (Tabachnick dan Fidell dalam Voorhis dan Morgan, 2007; *International Testing Commission*, 2016). Selain itu, peneliti juga mengacu pada kategori kecukupan sampel yang dikemukakan oleh Comrey dan Lee (1992) dan Voorhis dan Morgan (2007) yang menyatakan bahwa sampel sejumlah 300 sudah masuk dalam kategori *good*. Peneliti berhenti melakukan proses pengambilan data berupa penyebaran kuesioner penelitian ketika jumlah sampel dalam penelitian ini sudah melebihi 300 sampel.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 572 karyawan yang bekerja dalam tim di Indonesia yang mayoritas berasal dari provinsi Jawa Barat, Sumatera Barat, Jawa Tengah dan DKI Jakarta. Karakteristik sampel dalam penelitian ini terdiri dari bidang pekerjaan, lama kerja, jabatan, jumlah anggota dalam unit dan jumlah anggota dalam divisi/departemen dengan persebaran sebagai berikut:

Karakteristik	Bidang Pekerjaan	N	Persentase
Bidang Pekerjaan	Pemerintahan	293	51,2%
	Swasta	196	34,3%
	Kesehatan	36	6,3%
	Pendidikan	32	5,6%
Total		557	100%
Lama Kerja	≤ 3 tahun (Masa Kerja Baru)	337	58,9%
	>3 tahun (Masa Kerja Lama)	191	33,4%
Total		528	100%
Jabatan	Staf	342	59,8%
	Senior Staf	180	31,4%
	Supervisor	24	4,2%
	Manager	13	2,3%
Total		559	100%

Karakteristik	Bidang Pekerjaan	N	Persentase
Jumlah Anggota dalam Unit	2-10 orang	176	30,8%
	11-20 orang	134	23,4%
	21-30 orang	29	5,1%
	31-40 orang	13	2,3%
	41-50 orang	25	4,4%
	>50 orang	124	21,6%
Total		501	100%
Jumlah Anggota dalam Divisi/Departemen	2-10 orang	142	24,8%
	11-50 orang	176	30,8%
	51-100 orang	61	10,7%
	>100 orang	106	18,5%
Total		485	100%

Mayoritas sampel dalam penelitian ini bekerja pada bidang pemerintahan dengan persentase sebesar 51,2% (N=293). Selain itu, 34,3% (N=196) sampel juga bekerja pada bidang swasta, 6,3% (N=36) bekerja pada bidang kesehatan dan 5,6% (N=32) bekerja pada bidang pendidikan. Kemudian, pada karakteristik lama kerja terdiri dari 58,9% (N=337) bekerja \leq 3 tahun dan 33,4% (N=191) bekerja $>$ 3 tahun. Pada karakteristik jabatan terdiri dari 59,8% (N=342) menjabat sebagai staf, 31,4% (N=180) menjabat sebagai senior staf, 4,2% (N=24) menjabat sebagai supervisor dan 2,3% (N=13) menjabat sebagai manager. Sementara itu, pada karakteristik jumlah anggota dalam unit terdiri dari 30,8% (N=176) memiliki 2-10 anggota, 23,4% (N=134) memiliki 11-20 anggota, 5,1% (N=29) memiliki 21-30 anggota, 2,3% (N=13) memiliki 31-40 anggota, 4,4% (N=25) memiliki 41-50 anggota dan 21,6% (N=124) memiliki >50 anggota dalam unitnya.

Kemudian pada karakteristik jumlah anggota dalam divisi/departemen terdiri dari 24,8% (N=142) memiliki 2-10 anggota, 30,8% (N=176) memiliki 11-50 anggota, 10,7% (N=61) memiliki 51-100 anggota, dan 18,5% (N=106) memiliki >100 anggota dalam divisi/departemennya. Proses pengambilan data dilakukan secara *offline* dan *online*. Peneliti tidak menghentikan pengambilan data pada saat sampel sudah mencapai jumlah 300 karena masih terdapat beberapa perusahaan yang mengisi kuesioner sehingga peneliti menunggu perusahaan-perusahaan tersebut selesai mengisi kuesioner.

Untuk pengambilan data secara *offline* dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian secara langsung kepada sampel baik karyawan secara individual maupun klasikal dengan memberikan kuesioner kepada perusahaan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sementara itu, pengambilan data secara *online* dilakukan dengan membagikan kuesioner yang sudah dibuat dalam bentuk *google form* dengan melampirkan tautan melalui media sosial seperti melalui *instagram*, *whatsapp*, *line* dan *linkedIn*.

C. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan bentuk skala pengumpulan data yang hasilnya berupa data faktual dari partisipan (Azwar, 2015). Proses pengambilan data dilakukan secara *offline* dan *online*. Untuk pengambilan data secara *offline* dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian secara langsung baik kepada karyawan secara individual maupun klasikal kepada perusahaan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sementara pengambilan data secara *online* dilakukan dengan membagikan kuesioner yang sudah dibuat dalam bentuk *google form* dengan melampirkan tautan melalui media sosial melalui media sosial seperti melalui *instagram*, *whatsapp*, *line* dan *linkedIn*.

Kuesioner dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bagian. Bagian pertama merupakan bagian identitas responden berupa data demografi dan *open ended question*, kedua adalah bagian alat ukur *team trust*, ketiga adalah bagian alat ukur *employee engagement* (Titien, 2016), keempat adalah alat ukur komitmen organisasi (Ingarianti, 2015), dan kelima adalah alat ukur rasa syukur (Listiyandini, 2015). Data demografi partisipan dibutuhkan untuk melakukan uji beda yang hasilnya dapat digunakan untuk melakukan uji *validity by known group* pada penelitian berikutnya terkait alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia.

Selain itu, Peneliti juga mengajukan satu pertanyaan terbuka kepada partisipan yaitu terkait alasan partisipan membutuhkan tim dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dilakukan guna memastikan bahwa partisipan bekerja dalam tim dan hasilnya dapat digunakan untuk melakukan pengembangan atau membuat alat ukur *team trust* di Indonesia dengan pendekatan *indigeneous psychology*. Proses pengambilan data berupa penyebaran kuesioner penelitian ketika jumlah sampel dalam penelitian ini sudah melebihi 300 sampel. Namun dalam hal ini, peneliti sudah melakukan penyebaran kepada beberapa perusahaan sehingga walaupun sudah melebihi 300 sampel, peneliti tetap menunggu hasil pengambilan data dari perusahaan yang sudah bersedia berpartisipasi. Total sampel dalam penelitian ini adalah 572 karyawan yang bekerja dalam tim di Indonesia.

D. Instrumen Penelitian

Berikut ini merupakan uraian terkait spesifikasi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu alat ukur *Team Trust* yang dikembangkan oleh Costa dan Anderson (2011), alat ukur *Employee Engagement* yang dikembangkan oleh Titien (2016), alat ukur Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh Ingarianti (2015) dan alat ukur Rasa Syukur yang dikembangkan oleh Listiandini (2015).

1. Spesifikasi Alat Ukur

a. Alat Ukur *Team Trust* (Costa dan Anderson, 2011)

Alat ukur utama yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur *team trust* yang dikembangkan oleh Costa dan Anderson (2011). Alat ukur *Team Trust* yang dikembangkan oleh Costa dan Anderson (2011) terdiri dari empat dimensi yaitu *propensity to trust*, *perceived trustworthiness*, *cooperative behaviors*, dan *monitoring behaviors*. Total item yang terdapat dalam alat ukur *Team Trust* adalah 21 item. Alat ukur *Team Trust* yang dikembangkan oleh Costa dan Anderson (2011) diuji kepada karyawan yang bekerja di rumah sakit dan organisasi sosial yang berada di bawah naungan pemerintah Negara Belanda.

Costa dan Anderson (2011) menggunakan uji validitas konstruk dengan pendekatan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil pengujian *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menunjukkan nilai *The Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) sebesar 0,83 dan total varians sebesar 55,1%. Kemudian, hasil analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan kecocokan dengan teori yang menunjukkan nilai indeks kecocokan CFI 0.94, GFI 0.83, RMSEA 0.05 dan SRMR 0.07 yang masuk dalam kategori *good fit*. Hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur *Team Trust* yang dikembangkan oleh Costa dan Anderson (2011) memiliki validitas yang tinggi. Sementara itu, pengujian reliabilitas menunjukkan reliabilitas *Alpha Cronbach* dimensi *propensity to trust* sebesar 0.78, dimensi *perceived trustworthiness* sebesar 0.88, dimensi *cooperative behaviors* sebesar 0.87 dan dimensi *monitoring behaviors* sebesar 0.70 yang menunjukkan bahwa alat ukur ini reliabel.

b. Alat Ukur *Employee Engagement* (Titien, 2016)

Alat ukur pembanding yang memiliki fungsi pengukuran yang sama dengan alat ukur *Team Trust* adalah alat ukur *employee engagement* yang dikembangkan oleh Titien (2016). Terdapat tiga dimensi dalam alat ukur ini yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dengan jumlah item sebanyak 32 item. Titien (2016) melakukan pengujian kepada 15 orang yang ahli di bidang Psikologi dan 135 karyawan suatu perusahaan. Hasil penelitian Titien (2016) menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,934. Kemudian hasil CFA menunjukkan nilai KMO sebesar 0,810. Kemudian hasil faktor *loading* didapatkan nilai antara 0,407 sampai dengan 0,838 untuk masing-masing item. Hasil tersebut menunjukkan bahwa alat ukur *employee engagement* milik Titien (2016) memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

c. Alat Ukur Komitmen Organisasi (Ingarianti, 2015)

Kemudian, alat ukur pembanding yang memiliki fungsi pengukuran yang sama dengan alat ukur *Team Trust* adalah alat ukur Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh Ingarianti (2015). Alat ukur ini terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Total item yang terdapat dalam alat ukur ini adalah 40 item.

Hasil penelitian yang dilakukan Ingarianti (2015) menunjukkan keseluruhan skala menghasilkan data yang sangat signifikan pada taraf level 0,01 dan reliabilitas sebesar 0,938 yang menunjukkan bahwa alat ukur Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh Ingarianti (2015) memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

d. Alat Ukur Rasa Syukur (Listiandini, 2015)

Alat ukur Rasa Syukur yang dikembangkan oleh Listiandini (2015) menjadi alat ukur pembandingan yang memiliki fungsi pengukuran yang berbeda dengan alat ukur *Team Trust*. Alat ukur ini terdiri dari tiga dimensi yaitu perasaan menghargai, perasaan positif mengenai kehidupan dan ekspresi bersyukur. Total item yang terdapat dalam alat ukur Rasa Syukur yang dikembangkan oleh Listiandini (2015) adalah 30 item. Hasil penelitiannya menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan estimasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,88. Kemudian hasil analisis item menunjukkan bahwa seluruh 30 item yang terdapat dalam alat ukur ini memiliki *corrected item total correlation* yang memadai yaitu dengan rentang korelasi sebesar $r = 0.3-0.6$ yang menunjukkan bahwa item-item tersebut memiliki kualitas item yang baik.

Selain itu, alat ukur ini *fit* dengan memiliki NNFI, CFI, IFI lebih dari 0.90 dan RMSEA kurang dari 0.08 sehingga menunjukkan kecocokan yang baik. Kemudian, alat ukur Rasa Syukur yang dikembangkan oleh Listiandini (2015) memiliki muatan faktor untuk setiap item dengan rentang 0.32-0.79 serta total varians komponen dari tiga dimensi yaitu perasaan menghargai sebesar 96%, perasaan positif sebesar 48% dan ekspresi bersyukur sebesar 89%. Hasil penghitungan reliabilitas model pengukuran mendapatkan nilai konstruk reliabilitas sebesar 0.97 dan *varians extracted* sebesar 0.93 dimana menurut Wijayanti (2008), hasil tersebut menunjukkan alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi.

2. Pengisian Kuesioner

a. Alat Ukur *Team Trust* (Costa dan Anderson, 2011)

Dalam alat ukur *Team Trust* disajikan 21 pernyataan yang harus dipilih oleh partisipan. Terdapat pilihan jawaban dengan rentang 1-7 dimana angka satu menunjukkan pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan partisipan dan angka 7 menunjukkan pernyataan sangat sesuai dengan keadaan partisipan.

b. Alat Ukur *Employee Engagement* (Titien, 2016)

Dalam alat ukur *Employee Engagement* disajikan 32 pernyataan yang harus dipilih oleh partisipan. Terdapat lima pilihan jawaban yang menggambarkan keadaan responden yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS).

c. Alat Ukur Komitmen Organisasi (Ingarianti, 2015)

Dalam alat ukur Komitmen Organisasi disajikan 40 pernyataan yang harus dipilih oleh partisipan. Terdapat lima pilihan jawaban yang menggambarkan keadaan responden yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

d. Skala Rasa Syukur (Listiandini, 2015)

Dalam alat ukur Rasa Syukur disajikan 30 pernyataan yang harus dipilih oleh partisipan. Terdapat enam pilihan jawaban yang menggambarkan keadaan responden yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Agak Tidak Sesuai (ATS), Agak Sesuai (AS), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS).

3. Penyebaran

a. Alat Ukur *Team Trust* (Costa dan Anderson, 2011)

Berikut merupakan bobot nilai alat ukur *Team Trust* dari setiap alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.2
Penyebaran Alat Ukur *Team Trust*

Instrumen	Jenis Item	Nilai Item						
		1	2	3	4	5	6	7
<i>Team Trust</i>	<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5	6	7
	<i>Unfavorable</i>	7	6	5	4	3	2	1

b. Alat Ukur *Employee Engagement* (Titien, 2016)

Berikut merupakan bobot nilai alat ukur *Employee Engagement* dari setiap alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.3
Penyekoran Alat Ukur *Employee Engagement*

Instrumen	Jenis Item	Nilai Item				
		STS	TS	CS	S	SS
<i>Employee Engagement</i>	<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

c. Alat Ukur Komitmen Organisasi (Ingarianti, 2015)

Berikut merupakan bobot nilai alat ukur Komitmen Organisasi dari setiap alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.4
Penyekoran Alat Ukur Komitmen Organisasi

Instrumen	Jenis Item	Nilai Item				
		STS	TS	N	S	SS
Komitmen Organisasi	<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5
	<i>Unfavorable</i>	5	4	3	2	1

d. Alat Ukur Rasa Syukur (Listiandini, 2015)

Berikut merupakan bobot nilai alat ukur Rasa Syukur dari setiap alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3.5
Penyekoran Alat Ukur Rasa Syukur

Instrumen	Jenis Item	Nilai Item					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
Rasa Syukur	<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5	6
	<i>Unfavorable</i>	6	5	4	3	2	1

4. Kisi-kisi Alat Ukur

a. Alat Ukur *Team Trust* (Costa dan Anderson, 2011)

Berikut merupakan kisi-kisi dari alat ukur *Team Trust* (Costa dan Anderson, 2011), yaitu:

Tabel 3.6
Kisi-kisi Alat Ukur *Team Trust*

Dimensi	No Item	Item Asli	Item Adaptasi	Jenis Item
<i>Propensity to trust</i>	1	<i>Most people in this team do not hesitate to help a person in need.</i>	Sebagian besar anggota di tim ini tidak ragu untuk membantu anggota lain yang membutuhkan	<i>Favorable</i>
	2	<i>In this team most people speak out for what they believe in.</i>	Di tim ini sebagian besar anggota bisa mengutarakan apa yang mereka yakini	<i>Favorable</i>
	3	<i>In this team most people stand behind their convictions.</i>	Di tim ini sebagian besar anggota bisa memberikan dukungan atas apa yang mereka yakini	<i>Favorable</i>
	4	<i>The typical person in this team is sincerely concerned about the problems of others.</i>	Setiap anggota di tim ini biasanya memberikan kepedulian yang tulus terhadap masalah yang dihadapi oleh anggota tim yang lain	<i>Favorable</i>
	5	<i>Most people will act as “Good Samaritans” if given the opportunity.</i>	Sebagian besar anggota bisa menjadi orang yang “dermawan dan ringan tangan” jika diberi kesempatan	<i>Favorable</i>
	6	<i>People usually tell the truth, even when they know they will be better off by lying.</i>	Orang biasanya mengatakan hal yang sejujurnya meski mereka tahu bahwa mereka akan lebih baik jika berbohong	<i>Favorable</i>
<i>Perceived Trustworthiness</i>	7	<i>In this team people can rely on each other.</i>	Di tim ini, setiap orang bisa saling mengandalkan	<i>Favorable</i>
	8	<i>We have complete confidence in each other’s ability to perform tasks.</i>	Kami sepenuhnya percaya pada kemampuan masing-masing dalam melaksanakan tugas.	<i>Favorable</i>
	9	<i>In this team people will keep their word.</i>	Di tim ini, setiap anggotanya selalu bisa memenuhi janjinya.	<i>Favorable</i>
	10	<i>There are some hidden agendas in this team.</i>	Ada beberapa agenda tersembunyi pada tim ini.	<i>Unfavorable</i>
	11	<i>Some people in this team often try to get out of previous commitments.</i>	Sebagian orang di tim ini mencoba untuk melepaskan diri dari komitmen yang telah dibuat sebelumnya.	<i>Unfavorable</i>
	12	<i>In this team people look for each other’s interests honestly.</i>	Di tim ini, setiap anggotanya saling memandang kepentingan anggota lainnya secara jujur.	<i>Favorable</i>

	13	In this team we work in a climate of cooperation.	<i>Di tim ini kami bekerja di dalam sebuah iklim kerja sama.</i>	Favorable
	14	In this team we discuss and deal with issues or problems openly.	<i>Di tim ini kami membahas dan menangani berbagai kendala atau masalah secara terbuka.</i>	Favorable
	15	While taking a decision we take each other's opinion into consideration.	<i>Saat mengambil keputusan, kami saling meminta pendapat dari satu sama lain sebagai pertimbangan.</i>	Favorable
	16	Some people hold back relevant information in this team.	<i>Sebagian orang menahan informasi yang relevan di tim ini.</i>	Unfavorable
	17	In this team people minimize what they tell about themselves.	<i>Di tim ini anggotanya sedikit mungkin menahan informasi tentang jati diri mereka.</i>	Unfavorable
	18	Most people in this team are open to advice and help from others.	<i>Sebagian besar anggota di dalam tim ini terbuka menerima saran dan bantuan dari anggota lainnya.</i>	Favorable
	19	In this team people watch each other very closely.	<i>Di dalam tim ini setiap anggota saling memperhatikan anggota lainnya.</i>	Favorable
	20	In this team people check whether others keep their promises.	<i>Di tim ini setiap anggotanya saling memantau janji yang mereka berikan kepada satu sama lain.</i>	Favorable
	21	In this team most people tend to keep each other's work under surveillance.	<i>Di tim ini sebagian besar anggotanya cenderung untuk saling mengawasi pekerjaan satu sama lain.</i>	Favorable

b. Alat Ukur *Employee Engagement* (Titien, 2016)

Berikut merupakan kisi-kisi dari alat ukur *Employee Engagement* (Titien, 2016), yaitu:

Tabel 3.7
Kisi-kisi Alat Ukur *Employee Engagement*

Dimensi	No Item	Item	Jenis Item
<i>Vigor</i>	1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja	<i>Favorable</i>
	4	Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja	<i>Favorable</i>
	7	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	<i>Favorable</i>
	10	Saya tidak mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	<i>Favorable</i>
	13	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>Favorable</i>

	16	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya	<i>Favorable</i>
	19	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	<i>Favorable</i>
	22	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya	<i>Favorable</i>
	25	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan	<i>Favorable</i>
	28	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja	<i>Favorable</i>
	31	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan	<i>Favorable</i>
	32	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit	<i>Favorable</i>
<i>Dedication</i>	2	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	<i>Favorable</i>
	5	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	<i>Favorable</i>
	8	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	<i>Favorable</i>
	11	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain	<i>Favorable</i>
	14	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya.	<i>Favorable</i>
	17	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya	<i>Favorable</i>
	20	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan	<i>Favorable</i>
	23	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang	<i>Favorable</i>
	26	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya	<i>Favorable</i>
	29	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain	<i>Favorable</i>
<i>Absorption</i>	3	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	<i>Favorable</i>
	6	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya	<i>Favorable</i>
	9	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan	<i>Favorable</i>
	12	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat	<i>Favorable</i>
	15	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja	<i>Favorable</i>
	18	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan	<i>Favorable</i>
	21	Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja	<i>Favorable</i>

	24	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja	<i>Favorable</i>
	27	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya	<i>Favorable</i>
	30	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	<i>Favorable</i>

c. Alat Ukur Komitmen Organisasi (Ingarianti, 2015)

Berikut merupakan kisi-kisi dari alat ukur Komitmen Organisasi (Ingarianti, 2015), yaitu:

Tabel 3.8
Kisi-kisi Alat Ukur Komitmen Organisasi

Dimensi	No Item	Item	Jenis Item
Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.	1	Saya menaati semua peraturan perusahaan ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya	<i>Favorable</i>
	2	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan, saya tetap menjalankannya dengan baik	<i>Favorable</i>
	3	Nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki	<i>Favorable</i>
	4	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan	<i>Favorable</i>
	5	Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga	<i>Favorable</i>
	6	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan	<i>Favorable</i>
	7	Menurut saya kebijakan perusahaan sesuai dengan harapan saya	<i>Favorable</i>
	21	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam perusahaan	<i>Unfavorable</i>
	22	Menurut saya, tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati	<i>Unfavorable</i>
	23	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan perusahaan	<i>Unfavorable</i>
	24	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki perusahaan karena tidak sesuai dengan tujuan saya	<i>Unfavorable</i>
	25	Saya tidak peduli dengan peraturan perusahaan karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya	<i>Unfavorable</i>
	26	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya	<i>Unfavorable</i>

Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi.	27	Saya tidak menerima semua kebijakan perusahaan karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut	<i>Unfavorable</i>
	28	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	<i>Favorable</i>
	29	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan	<i>Favorable</i>
	30	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan	<i>Favorable</i>
	31	Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji	<i>Favorable</i>
	32	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan	<i>Favorable</i>
	33	Saya bersedia mengerjakan tugas selain pekerjaan saya yang seharusnya	<i>Favorable</i>
	8	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai	<i>Unfavorable</i>
	9	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan	<i>Unfavorable</i>
	10	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas perusahaan	<i>Unfavorable</i>
	11	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk perusahaan bila imbalannya tidak sepadan	<i>Unfavorable</i>
	12	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian	<i>Unfavorable</i>
	13	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan	<i>Unfavorable</i>
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	14	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan ini sampai pensiun	<i>Favorable</i>
	15	Selama bekerja di perusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain	<i>Favorable</i>
	16	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain	<i>Favorable</i>
	17	Saya berencana untuk bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang	<i>Favorable</i>
	18	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin	<i>Favorable</i>
	19	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan	<i>Favorable</i>
	20	Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik	<i>Favorable</i>
	34	Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain	<i>Unfavorable</i>

35	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke perusahaan lain	<i>Unfavorable</i>
36	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan ini	<i>Unfavorable</i>
37	Saya ingin beralih kerja di perusahaan lain yang lebih menguntungkan	<i>Unfavorable</i>
38	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di perusahaan lain	<i>Unfavorable</i>
39	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar	<i>Unfavorable</i>
40	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	<i>Unfavorable</i>

d. Alat Ukur Rasa Syukur (Listiandini, 2015)

Berikut merupakan kisi-kisi dari alat ukur Rasa Syukur (Listiandini, 2015), yaitu:

Tabel 3.9
Kisi-kisi Alat Ukur Rasa Syukur

Dimensi	No Item	Item	Jenis Item
Perasaan Menghargai	1	Ketika keinginan saya belum diwujudkan oleh Tuhan, saya tetap yakin bahwa itulah yang terbaik dari-Nya	<i>Favorable</i>
	2	Saya merasa beruntung telah dilahirkan di dunia ini	<i>Favorable</i>
	3	Kesehatan yang saya miliki berasal dari Tuhan	<i>Favorable</i>
	4	Saya merasa dicintai oleh orang-orang disekitar saya	<i>Favorable</i>
	5	Saya berpikir bahwa kesulitan dalam hidup ini akan membuat saya terpuruk	<i>Unfavorable</i>
	6	Ketika memandang wajah anggota keluarga, saya menyadari betapa berharganya memiliki mereka	<i>Favorable</i>
	7	Kebaikan yang diberikan orang lain tidak terlalu berperan dalam kehidupan saya	<i>Unfavorable</i>
	8	Saya merasa jenuh menjalani rutinitas sehari-hari	<i>Unfavorable</i>
	9	Keluarga saya tidak terlalu peduli dengan keberadaan saya	<i>Unfavorable</i>
	10	Saya kesepian walaupun dikelilingi oleh teman-teman saya	<i>Unfavorable</i>
	11	Tuhan tidak terlalu berperan dalam keberhasilan yang saya raih	<i>Unfavorable</i>
	12	Saya ragu Tuhan akan memberikan kebahagiaan kepada saya	<i>Unfavorable</i>
Perasaan Positif	13	Ketika sedang dalam kesulitan, saya merasa tidak ada seorang pun yang membantu saya	<i>Unfavorable</i>
	14	Saya tidak puas dengan apa yang sudah saya peroleh	<i>Unfavorable</i>

	15	Saya tidak puas dengan keadaan saya saat ini	<i>Unfavorable</i>
	16	Saya merasa sudah memiliki segala hal positif dalam hidup	<i>Favorable</i>
	17	Kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan saya memanfaatkan untuk memberikan kontribusi sebanyak mungkin pada lingkungan sekitar	<i>Favorable</i>
	18	Kekurangan yang saya miliki membuat saya kesal	<i>Unfavorable</i>
	19	Saya sedih dengan keadaan diri saya	<i>Unfavorable</i>
	20	Saya lebih sering merasakan kebahagiaan daripada kesedihan dalam hidup	<i>Favorable</i>
Ekspresi Bersyukur	21	Saya bekerja sebaik mungkin karena tidak semua orang memiliki kesempatan untuk bekerja	<i>Favorable</i>
	22	Saya beribadah hanya setelah keinginan saya terwujud	<i>Favorable</i>
	23	Ketika saya menerima suatu karunia, saya langsung mengucapkan pujian kepada Tuhan	<i>Favorable</i>
	24	Saya beraktivitas dengan giat hanya untuk mencapai ambisi saya	<i>Unfavorable</i>
	25	Saya merasa tidak wajib untuk membalas pertolongan orang lain karena sudah sewajarnya saya mendapatkan bantuan ketika kesulitan	<i>Unfavorable</i>
	26	Salah satu bentuk terima kasih saya kepada Tuhan adalah dengan melakukan segala hal dengan sepenuh hati	<i>Favorable</i>
	27	Saya berpikir dua kali untuk membantu orang lain karena saya merasa diri sendiri juga masih membutuhkan bantuan	<i>Unfavorable</i>
	28	Saya merasa tidak perlu beramal karena masih banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi	<i>Unfavorable</i>
	29	Saya merasa Tuhan tidak adil terhadap saya	<i>Unfavorable</i>
	30	Karena saya merasa hidup berkecukupan, saya patut membantu orang lain yang kurang mampu	<i>Favorable</i>

E. Proses Pengembangan Alat Ukur

1. Prosedur Adaptasi

Proses adaptasi alat ukur dalam penelitian ini mengacu pada prosedur *Translation and Cultural Adaptation* (Wild, dkk, 2005), yaitu:

1. Tahap persiapan

Pada tahap ini, peneliti melakukan perizinan dan ketersediaan dari penggunaan alat ukur. Proses perizinan dilakukan dengan mengirimkan surat elektronik (*email*) kepada pemilik alat ukur. Peneliti melakukan tahap berikutnya setelah mendapatkan izin dari pemilik alat ukur.

2. Penerjemahan

Peneliti melakukan penerjemahan alat ukur asli yang berbahasa Inggris ke dalam bahasa yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu bahasa Indonesia. Proses penerjemahan dilakukan dengan bimbingan ahli di bidang Psikologi yaitu Medianta Tarigan, M.Psi., Psikolog dan Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Psi.

3. Rekonsiliasi

Rekonsiliasi merupakan proses membandingkan dan menggabungkan hasil terjemahan menjadi satu alat ukur versi terjemahan berbahasa Indonesia. Proses ini dilakukan pada hasil penerjemahan dengan bimbingan ahli di bidang Psikologi.

4. Penerjemahan ulang

Tahap ini dilakukan dengan menerjemahkan kembali alat ukur yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia ke dalam bahasa yang digunakan dalam alat ukur asli yaitu bahasa Inggris. Pada tahap ini, peneliti berada di bawah bimbingan ahli di bidang Psikologi yaitu Medianta Tarigan, M.Psi., Psikolog dan Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Psi.

5. Pemeriksaan hasil terjemahan ulang

Pada tahap ini, peneliti akan membandingkan dan memeriksa alat ukur hasil terjemahan versi bahasa Inggris dengan alat ukur versi asli. Jika ditemukan perbedaan makna, maka alat ukur yang sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia akan direvisi.

6. Harmonisasi

Harmonisasi merupakan tahap dimana peneliti membandingkan hasil terjemahan ulang dengan alat ukur versi asli dan alat ukur versi bahasa lainnya untuk melihat adanya perbedaan antara alat ukur asli. Hal ini dilakukan agar alat ukur yang dihasilkan konsisten dan mencegah adanya kekeliruan dalam penerjemahan.

7. *Cognitive debriefing*

Tahap ini merupakan proses pengujian alat ukur yang diterjemahkan terhadap kelompok kecil yang relevan pada subjek penelitian guna menguji alternatif kata, kemudahan pemahaman, interpretasi dan relevansi budaya dari hasil terjemahan.

8. Pemeriksaan hasil *cognitive debriefing*

Tahap ini merupakan proses membandingkan hasil *cognitive debriefing* dengan alat ukur yang sudah diterjemahkan.

Selain melakukan adaptasi yang mengacu pada prosedur *Translation and Cultural Adaptation* (Wild, dkk, 2005), peneliti juga melakukan prosedur penerjemahan menggunakan jasa penerjemah bersertifikat dengan latar belakang non-psikologi untuk melakukan penerjemahan item-item dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Hal ini dilakukan sebagai pembandingan hasil penerjemahan yang dilakukan oleh peneliti dengan bimbingan ahli dibidang Psikologi dan penerjemahan yang dilakukan oleh penerjemah bersertifikat yang ahli dibidang bahasa.

2. *Expert Judgement*

Dalam proses penerjemahan, peneliti meminta penilaian dari orang-orang yang ahli dibidangnya atau yang lebih dikenal dengan istilah *expert judgement*. Menurut Silalahi (2010) dan Siregar (2013), *expert judgement* dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat mewakili aspek yang ingin diukur. *Expert* memberikan saran dan rekomendasi terkait hasil penerjemahan alat ukur baik dari segi bahasa maupun psikologi. *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah Hikmat Gumilar sebagai *expert* dari bidang bahasa serta Medianta Tarigan, M.Psi., Psikolog dan Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si sebagai *expert* dari bidang Psikologi.

3. Uji Keterbacaan

Peneliti akan melakukan uji keterbacaan kepada karyawan. Hal ini dilakukan guna memastikan bahwa item yang terdapat dalam alat ukur yang digunakan dapat dipahami dengan tepat oleh partisipan.

Uji keterbacaan dilakukan pada tanggal 11 Mei 2019 kepada dua orang karyawan yang bekerja di bidang pemerintahan dan dua karyawan yang bekerja di Biro Psikologi. Proses uji keterbacaan ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada individu yang memiliki kriteria sampel penelitian yaitu karyawan yang bekerja dalam tim dan melihat sejauh mana kuesioner penelitian dapat dipahami oleh karyawan tersebut. Pada proses ini, karyawan yang melakukan uji keterbacaan dalam memahami elemen dalam kuesioner baik pada bagian data partisipan, instruksi pengerjaan maupun alat ukur yang digunakan.

F. Prosedur Penelitian

Prosedur dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti berupa tahap awal, tahap pelaksanaan dan tahap akhir. Berikut merupakan rincian dari tahapan-tahapan tersebut, yaitu:

1. Tahap Awal

Tahap awal yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah mengkaji setiap teori yang menjadi dasar penelitian ini dengan bimbingan ahli di bidang Psikologi yaitu Medianta Tarigan, M.Psi., Psikolog dan Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si. Setelah itu, peneliti mengajukan perizinan penggunaan alat ukur kepada pemilik alat ukur tersebut. Peneliti melakukan perizinan dengan mengirimkan pesan elektronik (*email*) kepada pemilik alat ukur. Setelah mendapatkan izin, peneliti melakukan penerjemahan alat ukur utama yaitu *team trust* dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Hal ini dilakukan dengan bantuan penerjemah bersertifikat yaitu bapak Hikmat Gumilar. Selain itu, peneliti juga melakukan penerjemahan dengan dibimbing oleh Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si dan Medianta Tarigan, M.Psi., Psikolog dengan latar belakang psikologi yang membantu peneliti untuk menyesuaikan penerjemahan item sesuai dengan konteks teori psikologi.

Menurut William dan Anderson (1991), dalam proses adaptasi alat ukur dibutuhkan penerjemah yang memahami konsep dari alat ukur tersebut dan penerjemah dalam sisi bahasa. Kemudian peneliti melakukan *expert judgement* kepada Hikmat Gumilar sebagai *expert* dari bidang bahasa serta Medianta Tarigan, M.Psi., Psikolog dan Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si sebagai *expert* dari bidang Psikologi. Setelah selesai melakukan *expert judgement*, peneliti mulai melakukan penyusunan kuesioner baik dalam bentuk *offline* maupun *online*.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dalam penelitian ini adalah berupa pembuatan administrasi yaitu surat izin penelitian kepada bagian administrasi di Departemen Psikologi UPI. Setelah selesai, peneliti melakukan perizinan kepada pihak perusahaan untuk melakukan pengambilan data. Proses pengambilan data dilakukan secara *offline* dan *online*. Untuk pengambilan data secara *offline* dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian secara langsung kepada sampel baik karyawan secara individual maupun klasikal dengan memberikan kuesioner kepada perusahaan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sementara itu, pengambilan data secara *online* dilakukan dengan membagikan kuesioner yang sudah dibuat dalam bentuk *google form* dengan melampirkan tautan melalui media sosial seperti melalui *instagram*, *whatsapp*, *line* dan *linkedIn*. Hal ini dilakukan pada 11 Mei 2019 sampai dengan 5 Juli 2019.

3. Tahap Akhir

Tahap akhir yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah melakukan rekapitulasi data dimana peneliti memindahkan semua data baik yang didapatkan secara *offline* maupun *online* ke dalam *excel*. Setelah itu peneliti melakukan uji validitas konstruk berupa *Confirmatory Factor Analysis* dengan menggunakan bantuan perangkat lunak JASP. Kemudian peneliti melanjutkan pengujian validitas konvergen dan diskriminan serta reliabilitas dengan koefisien *Alpha Cronbach* dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Setelah seluruh pengujian selesai, peneliti melakukan penyusunan laporan hasil penelitian serta skala final baik yang dibuat dalam bentuk naskah skripsi maupun artikel jurnal.

G. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validitas konstruk dengan menggunakan metode *confirmatory factor analysis*, validitas konvergen dan validitas diskriminan serta reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach*. Proses analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak *winsteps*, JASP dan SPSS. Berikut ini merupakan uraian analisis validitas dan reliabilitas.

1. Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Validitas Faktorial

Validitas faktorial yang digunakan dalam penelitian ini adalah *confirmatory factor analysis* dimana berfungsi untuk menguji hipotesis atau untuk mengkonfirmasi teori mengenai suatu faktor yang diasumsikan (Anastasia dan Urbina, 1997). Dalam penelitian ini, peneliti dibantu dengan perangkat lunak JASP untuk pengujian CFA. Dalam pengujian *confirmatory factor analysis* (CFA), peneliti menggunakan indeks kecocokan model yang berfungsi sebagai pedoman untuk menghindari kesalahan dalam hasil *confirmatory factor analysis* (Hooper, Coughlan dan Mullen, 2008; Cangur dan Ercan, 2015). Indeks kecocokan terdiri dari 2 jenis yaitu indeks kecocokan absolut dan inkremental dimana indeks kecocokan absolut memberikan indikasi paling mendasar mengenai seberapa baik teori yang diajukan dengan data yang ada.

Sementara itu indeks kecocokan inkremental merupakan indeks kecocokan relatif yang membandingkan nilai *chi-square* dengan model dasarnya. Berikut ini merupakan indeks kecocokan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) RMSEA atau *Root Mean Square Error of Approximation* merupakan indeks kecocokan absolut yang menggambarkan kecenderungan *chi-square* menolak model dengan jumlah sampel yang besar (Hooper, Coughlan dan Mullen, 2008). Indeks kecocokan RMSEA yang baik berada pada rentang 0,05-0,08.
- 2) SRMR atau *Standardized Root Mean Square* merupakan indeks kecocokan absolut yang tidak tergantung dengan besar kecilnya ukuran sampel suatu penelitian. Indeks ini menggambarkan akar dari rata-rata kuadrat error yang menunjukkan besar perbedaan antara matriks input dengan matriks hasil estimasi. Suatu alat ukur dinyatakan memiliki kecocokan yang baik jika nilai indeks ini $<0,05$ (MacCallum, Browne dan Sugawara, 1996; Chen, 2007; Hooper, Coughlan dan Mullen, 2008)
- 3) CFI atau *Comparative Fit Index* merupakan indeks kecocokan inkremental yang relatif tidak sensitif terhadap besar kecilnya suatu sampel dan kerumitan model (Cheung dan Rensvold, 2002). Nilai indeks kecocokan CFI yang baik adalah di atas 0,90 atau mendekati 1.
- 4) TLI atau *Tucker Lewis Index* merupakan indeks kecocokan inkremental yang membandingkan model yang diuji dengan baseline model (Cheung dan Rensvold, 2002). Nilai indeks kecocokan CFI yang baik adalah di atas 0,90 atau mendekati 1.

Penggunaan indeks tersebut didasari oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang melakukan adaptasi alat ukur yang mengatakan bahwa indeks kecocokan RMSEA, SRMR, CFI dan TLI dapat mewakili indeks kecocokan absolut dan incremental (Widodo, 2006; Wicaksana dkk, 2012; Grasiawaty, Juwita dan Setyasih, 2014; Ayse, 2017; Sharma, Misra dan Mishra, 2017).

b. Validitas Konvergen dan Diskriminan

Untuk melihat sejauh mana ketepatan alat ukur *Team Trust* yang diadaptasi ke Indonesia, peneliti menguji validitas dengan metode validitas yang lainnya yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dilakukan guna melihat apakah alat ukur yang dikembangkan oleh peneliti memiliki korelasi dengan alat ukur yang sudah ada sebelumnya yang mengukur konstruk yang sama (Kaplan dan Saccuzzo, 2012; Kazdin, 1995). Sementara validitas diskriminan dilakukan guna melihat apakah alat ukur yang dikembangkan oleh peneliti memiliki korelasi dengan alat ukur yang sudah ada sebelumnya yang mengukur konstruk yang berbeda (Kadzin, 1995; Santoso, 2017).

Menurut Kazdin (1995), alat ukur yang *valid* merupakan alat ukur yang memiliki korelasi tinggi dengan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama dan memiliki korelasi rendah dengan alat ukur yang mengukur konstruk yang berbeda. Pada penelitian ini, peneliti akan mengkorelasikan skala yang dikembangkan oleh Titien (2016) yaitu skala *Employee Engagement* dan Ingarianti (2015) yaitu skala Komitmen Organisasi untuk melihat seberapa tinggi korelasi yang dihasilkan antar alat ukur tersebut guna melihat validitas alat ukur yang dikembangkan. Pemilihan alat ukur tersebut berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada variabel-variabel tersebut (Cho, 2011; Mohamed, Kader dan Anisa, 2012; Dursun, 2015). Menurut Kazkin (1995), alat ukur yang mengukur konstruk yang sama akan memiliki korelasi yang tinggi.

Sementara untuk menguji validitas diskriminan, peneliti akan mengkorelasikan skala yang dikembangkan dengan skala hasil adaptasi dari Listiandini (2015) yaitu skala Rasa Syukur. Pemilihan alat ukur Rasa Syukur (Listiandini, 2015) ini karena belum adanya penelitian terkait *team trust* dan rasa syukur. Penentuan alat ukur sebagai pembanding diskriminan dapat dilakukan dengan melihat pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kedua alat ukur memiliki korelasi yang rendah atau dengan memilih alat ukur yang belum pernah dikorelasikan sebelumnya (Asriyani, 2018; Kazdin, 1995; Santoso, 2017). Selain itu, menurut Santoso (2017) pemilihan alat ukur pembanding lebih baik menggunakan alat ukur yang juga sudah diadaptasi untuk lokasi penelitian yang sama. Alat ukur Rasa Syukur yang dikembangkan oleh Listiandini (2015) merupakan alat ukur yang sudah diadaptasi ke Indonesia dan memiliki validitas serta reliabilitas yang tinggi.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode konsistensi internal. Menurut Kimberlin dan Wintersein (2008) serta Cozby dan Bates (2015), metode konsistensi internal mengestimasi koefisien reliabilitas dengan mengukur perkiraan kesetaraan item-item dalam alat ukur. Formula yang digunakan dalam metode ini adalah *Alpha Cronbach* karena formula ini baik digunakan untuk mengestimasi reliabilitas pada alat ukur yang menggunakan skala *linkert* (Gliem dan Gliem, 2003).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji reliabilitas alat ukur dengan mengestimasi koefisien *Alpha Cronbach*. Menurut Brown (2004), nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada pada rentang 0.00 sampai 1.00 dimana jika nilai koefisien mendekati 1.00 menunjukkan semakin banyaknya varians yang konsisten sedangkan jika mendekati 0.00 menunjukkan semakin tidak adanya varians yang konsisten.

Kategori nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang digunakan dalam menentukan seberapa baik koefisien reliabilitas yang dihasilkan adalah pedoman yang disusun oleh Guilford (1956), yaitu:

Tabel 3.10
Kategori Koefisien Reliabilitas

Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Kategori
>0.90	Sangat Tinggi/Reliabel
0.70 – 0.90	Tinggi
0.40 – 0.70	Sedang
0.20 – 0.40	Rendah
<0.20	Tidak Reliabel

3. Uji Beda

Uji beda dalam penelitian ini dilakukan guna memperoleh data yang menggambarkan *team trust* pada partisipan penelitian yaitu karyawan yang bekerja dalam tim di Indonesia. Selain itu, hasil uji beda dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian mengenai alat ukur *team trust* untuk melakukan uji *validity by known group*. Proses analisis data menggunakan *one-way anova* dengan melihat nilai *mean* dan signifikansi. Proses ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang sebelumnya dilakukan pengubahan data ordinal menjadi interval dengan bantuan perangkat lunak *winsteps*. Hal ini dilakukan karena proses pengolahan data dengan metode *one-way anova* membutuhkan data dalam bentuk interval.

Adapun karakteristik partisipan yang digunakan dalam uji beda yaitu bidang pekerjaan, lama kerja, jabatan, jumlah anggota dalam unit dan jumlah anggota dalam divisi/departemen. Hasil analisis data akan menunjukkan sejauh mana karakteristik-karakteristik tersebut dapat memengaruhi skor *team trust* pada partisipan dalam penelitian ini. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi dengan nilai di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan sementara di bawah 0,05 atau mendekati 0 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

4. Deskripsi *Open-Ended Question*

Peneliti mengajukan satu pertanyaan terbuka kepada partisipan dalam penelitian ini terkait alasan membutuhkan tim dalam melakukan pekerjaan. Pertanyaan terbuka tersebut dicantumkan pada bagian pertama kuesioner penelitian yaitu bagian data diri partisipan penelitian. Hal ini dilakukan guna memastikan bahwa partisipan sesuai dengan kriteria sampel penelitian yaitu karyawan yang bekerja dalam tim. Selain itu, hasil dari pertanyaan terbuka ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan atau membuat alat ukur *team trust* di Indonesia dengan pendekatan *indigeneous psychology*.

Proses analisis data pertanyaan terbuka ini dilakukan dengan membuat kategori untuk jawaban-jawaban partisipan penelitian. Setelah membuat kategori jawaban, Peneliti melakukan pengolahan berupa melihat frekuensi jawaban berdasarkan kategori yang telah dibuat. Hal ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis data tersebut dapat menunjukkan persentase jawaban partisipan yang sudah dibuat dalam bentuk kategori. Adapun kategori yang sudah dibuat adalah kecepatan penyelesaian tugas, meringankan beban kerja, efektivitas dan efisiensi, komunikasi dan koordinasi, berbagi saran dan pendapat, tercapainya tujuan, dan kebutuhan sesuai tipe pekerjaan. Pembuatan kategori-kategori tersebut berdasarkan garis besar jawaban-jawaban yang diberikan oleh partisipan dalam penelitian ini (Widodo, 2006).